ПРИЛОЖЕНИЕ

 к Положению о проведении Конкурса «Лучшие практики наставничества в Сахалинской области», утвержденному постановлением Правительства Сахалинской области

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| от |   | № |   |

**ОЦЕНКА ПО КРИТЕРИЮ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТь И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРАКТИКИ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Номинация в Конкурсе**  | **Наставничество в области повышения производительности труда**  |
| **Название практики**  | Наставничество для передачи ключевых знаний и навыков работникам  |
| **Целевая аудитория**  | Все работники организации  |
| **Диапазон баллов**  | **Примерное содержание оценки**  |
| 9 - 10  | Дополнение к предыдущему пункту: Бизнес-потребности организации и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (например, время освоения учебного плана, количество брака, процент положительных отзывов руководителя, уровень удовлетворенности работника, и т.д.). Каждая учебная тема и упражнение четко связаны с требуемым поведением и бизнес-результатами. Результативность программы оценивается по достижению согласованных бизнес-показателей.  |
| 6 - 8  | Дополнение к предыдущему пункту: Программа повышает уровень мотивации к профессиональному развитию, обеспечивает преемственность поколений работников на ключевых должностях. Имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы.  |
| 3 – 5  | Программа позволяет сохранить и передать ключевые знания и навыки в организации. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов.  |
| 1 - 2  | Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки.  |

**ОЦЕНКА ПО КРИТЕРИЮ: РЕЗУЛЬТАТИВНОСТь И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРАКТИКИ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Номинация в Конкурсе**  | **Наставничество в области повышения производительности труда**  |
| **Название практики**  | Наставничество для назначаемых на должности среднего звена управления  |
| **Целевая аудитория**  | Средний менеджмент организации  |
| **Диапазон баллов**  | **Примерное содержание оценки**  |
| 9 - 10  | Дополнение к предыдущему пункту: Бизнес-потребности организации и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (например, время освоения учебного плана, уровень соответствия корпоративному стандарту (матрице компетенций), процент положительных отзывов руководителя, уровень удовлетворенности работника, количество реализованных проектов, и т.д.). Каждая учебная тема и упражнение четко связаны с требуемым поведением и бизнес-результатами. Результативность программы оценивается по достижению согласованных бизнес-показателей.  |
| 6 - 8  | Дополнение к предыдущему пункту: Программа обеспечивает выполнение индивидуального плана развития, достижение ключевых показателей эффективности (КПЭ) подразделения/ руководителя. Имеются учебные материалы, чек-листы, видеокурсы.  |
| 3 – 5  | Программа повышает степень готовности работника к занятию целевой должности, формирует стратегическое мышление, включает реализацию конкретного проекта улучшения/развития организации. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов.  |
| 1 - 2  | Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки.  |

**ОЦЕНКА ПО КРИТЕРИЮ: РЕЗУЛЬТАТИВНОСТь И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРАКТИКИ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Номинация в Конкурсе**  | **Наставничество в области повышения производительности труда**  |
| **Название практики**  | Наставничество для назначаемых на должности начального звена управления  |
| **Целевая аудитория**  | Начальное звено управления организации  |
| **Диапазон баллов**  | **Примерное содержание оценки**  |
| 9 - 10  | Дополнение к предыдущему пункту: Бизнес-потребности организации и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (например, время освоения учебного плана, уровень соответствия корпоративному стандарту (матрице компетенций), процент положительных отзывов руководителя, уровень удовлетворенности работника, и т.д.). Каждая учебная тема и упражнение четко связаны с требуемым поведением и бизнес-результатами. Результативность программы оценивается по достижению согласованных бизнес-показателей.  |
| 6 - 8  | Дополнение к предыдущему пункту: Программа обеспечивает выполнение индивидуального плана развития, достижение ключевых показателей эффективности (КПЭ) подразделения/ руководителя. Имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы.  |
| 3 – 5  | Программа позволяет ускорить процесс адаптации к работе на новом уровне (в управлении), снижает риск принятия неэффективных управленческих решений. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов.  |
| 1 - 2  | Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки.  |

**ОЦЕНКА ПО КРИТЕРИЮ**

**РЕЗУЛЬТАТИВНОСТь И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРАКТИКИ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Номинация в Конкурсе**  | **Наставничество в профессиональном самоопределении**  |
| **Название практики**  | Профессиональная ориентация школьников  |
| **Целевая аудитория**  | Учащиеся школ, лицеев  |
| **Диапазон баллов**  | **Примерное содержание оценки**  |
| 9 - 10  | Дополнение к предыдущему пункту: Бизнес-потребности организации и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (например, количество проведенных занятий, процент выбора целевого предмета, факультета в вузе, профессии, и т.д.). Прошедшие программу имеют ясный план дальнейших действий.  |
| 6 - 8  | Дополнение к предыдущему пункту: Программа помогает осознать свои возможности и интересы. Сделать осознанный выбор будущей профессии. Воспитывает качества и способности, необходимые для дальнейшей профессиональной деятельности. Подчеркивает общественную значимость труда.  |
| 3 – 5  | Программа оказывает поддержку в процессе выбора профиля дальнейшего обучения / профессии. Представляет основную справочную информацию. Имеется визуализированное описание основных рабочих процессов.  |
| 1 - 2  | Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки.  |

**ОЦЕНКА ПО КРИТЕРИЮ: РЕЗУЛЬТАТИВНОСТь И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРАКТИКИ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Номинация в Конкурсе**  | **Наставничество в профессиональном развитии молодежи**  |
| **Название практики**  | Наставничество для проходящих учебную / производственную практику  |
| **Целевая аудитория**  | Учащиеся высших и средне-специальных учебных заведений  |
| **Диапазон баллов**  | **Примерное содержание оценки**  |
| 9 - 10  | Дополнение к предыдущему пункту: Бизнес-потребности организации и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (например: практика внесена в учебный план учебного заведения, количество созданных семинаров/видеокурсов по теме, время освоения учебного плана, наличие чек-листов/тестов по теме, процент лучших студентов, прошедших практику в организации, количество успешно пройденных тестов, и т.д.).  |
| 6 - 8  | Дополнение к предыдущему пункту: Программа эффективно адаптирует практикантов к условиям работы в организации. Повышает лояльность бренду. Создает привлекательный образ работодателя. Имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы.  |
| 3 – 5  | Программа позволяет закрепить и углубить полученные теоретические знания, овладеть необходимыми навыками и умениями по избранной специальности, расширить представления о будущей профессиональной деятельности. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов.  |
| 1 - 2  | Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки.  |

**ОЦЕНКА ПО КРИТЕРИЮ: РЕЗУЛЬТАТИВНОСТь И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРАКТИКИ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Номинация в Конкурсе**  | **Наставничество в профессиональном развитии молодежи**  |
| **Название практики**  | Наставничество для молодых специалистов/для новых работников  |
| **Целевая аудитория**  | Выпускники высших и средне-специальных учебных заведений, новые работники  |
| **Диапазон баллов**  | **Примерное содержание оценки**  |
| 9 - 10  | Дополнение к предыдущему пункту: Бизнес-потребности организации и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (например, срок обучения, результаты итогового тестирования, срок выхода на плановые показатели, количество замечаний к работе, процент положительных отзывов руководителя, уровень удовлетворенности работника, процент оттока в течение испытательного срока и первого года работы, и т.д.).  |
| 6 - 8  | Дополнение к предыдущему пункту: Программа развивает профессиональные знания и умения, формирует требуемые навыки, существенно повышает эффективность выполнения трудовых обязанностей. Имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы.  |
| 3 – 5  | Программа позволяет сократить сроки освоения трудовых обязанностей, адаптировать к корпоративной культуре, помогает усвоить традиции и правила поведения. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов.  |
| 1 - 2  | Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки.  |

**ОЦЕНКА ПО КРИТЕРИЮ**

**РЕЗУЛЬТАТИВНОСТь И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРАКТИКИ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Номинация в Конкурсе**  | **Наставничество в области прорывных технологий** |
| **Название практики**  | Наставничество во взаимодействии с вузом, Центрами трансфера технологий  |
| **Целевая аудитория**  | Работники организации, Центры трансфера технологий, преподаватели вузов, учёные, студенты, др.  |
| **Диапазон баллов**  | **Примерное содержание оценки**  |
| 9 - 10  | Дополнение к предыдущему пункту: Бизнес-потребности организации и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (например: количество созданных семинаров/видеокурсов по теме, время освоения учебного плана, наличие чек-листов/тестов по теме, количество успешно пройденных тестов, количество выполненных проектов по данной теме, и т.д.).  |
| 6 - 8  | Дополнение к предыдущему пункту: Программа обеспечивает эффективную передачу ключевых знаний и навыков по прорывной технологии. Имеются учебно-методические материалы, позволяющие хранить и распространять ключевые знания и навыки.  |
| 3 – 5  | Программа повышает профессиональный уровень участников. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание технологии.  |
| 1 - 2  | Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки.  |

**ОЦЕНКА ПО КРИТЕРИЮ**

**ИННОВАЦИОННОСТЬ И УНИКАЛЬНОСТЬ ПРАКТИКИ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Номинация в Конкурсе**  | **Наставничество в профессиональном самоопределении****Наставничество в профессиональном развитии молодежи****Наставничество в производстве****Наставничество в области прорывных технологий** |
| **Название практики**  | Профессиональная ориентация школьников Наставничество во взаимодействии с вузом, Центрами трансфера технологий Наставничество для проходящих учебную/производственную практику Наставничество для молодых специалистов/для новых работников Наставничество для передачи ключевых знаний и навыков работникам Наставничество для назначаемых на должности начального звена управления Наставничество для назначаемых на должности среднего звена управления  |
| **Диапазон баллов**  | **Примерное содержание оценки**  |
| 9 - 10  | Программа направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации. Программа является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций.  |
| 6 - 8  | Программа направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации.Состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций. |
| 3 – 5  | Программа является продолжением уже существующих процессов, методов, практик в деятельности организации. Состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций.  |
| 1 - 2  | Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки.  |

**ОЦЕНКА ПО КРИТЕРИЮ**

**ВОЗМОЖНОСТЬ ТИРАЖИРОВАНИЯ ПРАКТИКИ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Номинация в Конкурсе**  | **Наставничество в профессиональном самоопределении****Наставничество в профессиональном развитии молодежи****Наставничество в производстве****Наставничество в области прорывных технологий** |
| **Название практики**  | Профессиональная ориентация школьников Наставничество во взаимодействии с вузом, Центрами трансфера технологий Наставничество для проходящих учебную/производственную практику Наставничество для молодых специалистов / для новых работников Наставничество для передачи ключевых знаний и навыков работникам Наставничество для назначаемых на должности начального звена управления Наставничество для назначаемых на должности среднего звена управления  |
| **Диапазон баллов**  | **Примерное содержание оценки**  |
| 9 - 10  | Программа имеет потенциал для внедрения в организациях двух и более отраслей.  |
| 6 - 8  | Программа имеет потенциал для внедрения во всех организациях отрасли.  |
| 3 – 5  | Программа имеет потенциал для внедрения в отдельных организациях отрасли.  |
| 1 - 2  | Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки.  |

**ОЦЕНКА ПО КРИТЕРИЮ**

**ВОЗМОЖНОСТЬ МАСШТАБИРОВАНИЯ ПРАКТИКИ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Номинация в Конкурсе**  | **Наставничество в профессиональном самоопределении****Наставничество в профессиональном развитии молодежи****Наставничество в производстве****Наставничество в области прорывных технологий** |
| **Название практики**  | Профессиональная ориентация школьников Наставничество во взаимодействии с вузом, Центрами трансфера технологий Наставничество для проходящих учебную/производственную практику Наставничество для молодых специалистов/для новых работников Наставничество для передачи ключевых знаний и навыков работникам Наставничество для назначаемых на должности начального звена управления Наставничество для назначаемых на должности среднего звена управления  |
| **Диапазон баллов**  | **Примерное содержание оценки**  |
| 9 - 10  | Программа имеет потенциал для увеличения производительности более чем на 150%[[1]](#footnote-1) в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций).  |
| 6 - 8  | Программа имеет потенциал для увеличения производительности на 100%1 в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций).  |
| 3 – 5  | Программа имеет потенциал для увеличения производительности на 50%1 в течение месяца (со значительными или без значительных дополнительных инвестиций).  |
| 1 - 2  | Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки.  |
| **Номинация в Конкурсе**  | Наставничество в профессиональном самоопределении Наставничество в профессиональном развитии молодежи Наставничество в производстве Наставничество в области прорывных технологий  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Количество участников программы наставничества, без потери качества конечного результата.

 [↑](#footnote-ref-1)